
Crisispremie voor ontslagen werklieden gewijzigd

Art. 123 t.e.m. 128 wet 28 april 2010 houdende diverse bepalingen, *BS* 10 mei 2010, eerste uitgave

1. Situering

Werklieden van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd zonder dringende reden, hebben recht op een forfaitaire crisispremie van 1.666 euro.

De financiële last van de crisispremie wordt in beginsel verdeeld tussen de werkgever, die 555 euro moet betalen, en de RVA, die 1.111 euro moet betalen (zie *SoCompact* nr. 51-2009 en *SoCompact* nr. 7-2010).

De crisispremie was oorspronkelijk verschuldigd in geval van ontslag van een werkmans tussen 1 januari 2010 en 30 juni 2010. De vorige week goedgekeurde, maar nog niet in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerde, wet houdende fiscale en diverse bepalingen, heeft de geldingsduur van de maatregel verlengd tot *minstens* 30 september 2010 (zie *SoCompact* nr. 18-2010). Dat betekent dat het nu al vaststaat dat de premie is verschuldigd voor ontslagen in de periode van 1 januari 2010 tot 30 september 2010, en dat de kans bestaat dat de premie ook verschuldigd zal zijn voor ontslagen in de periode van 1 oktober 2010 tot 31 december 2010.

Ondertussen werd ook de regeling zelf aangepast. Dat gebeurde met de deze week in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerde wet van 28 april 2010 houdende diverse bepalingen. Bij die aanpassing werd nog geen rekening gehouden met de - enkele dagen later door het parlement - goedgekeurde verlenging van de geldingsduur van de maatregel.

2. Belangrijkste wijzigingen

2.1. Ontslag bij aangetekende brief of gerechtsdeurwaardersexploot niet meer verplicht

De oorspronkelijke regeling verplichtte de werkgever de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ter kennis te brengen bij een ter post aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploot. Bij niet naleving van dat voorschrift moest de werkgever de volledige crisispremie betalen.

Dat voorschrift dat tot heel wat kritiek aanleiding gaf, wordt geschrapt. Die schrapping treedt, zoals alle wijzigingen, in werking op 1 januari 2010, m.a.w. met terugwerkende kracht. Dat betekent dat de RVA ertoe gehouden kan zijn de werkgever terug te betalen in de hypothese dat die de premie volledig heeft betaald omdat hij had nagelaten het ontslag ter kennis te brengen per aangetekende brief of per gerechtsdeurwaardersexploot.

2.2. Precisering van de gevallen waarin geen recht bestaat op de crisispremie

Er bestaat geen recht op de forfaitaire crisispremie ingeval de arbeidsovereenkomst voor werklieden wordt beëindigd:

- omwille van een dringende reden;
- tijdens de proefperiode;
- met het oog op pensionering of brugpensionering;

- in het kader van een herstructurering, indien de werkmán, zich kan inschrijven in de tewerkstellingscel.

Wat de laatst vermelde hypothese betreft, wordt nu gepreciseerd dat er geen recht bestaat op de crisispremie indien de werknemer op het tijdstip van de mededeling door de werkgever van de intentie tot collectief ontslag *ten minste 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit* heeft bij de werkgever in herstructurering. In dat geval heeft de werknemer in beginsel immers recht op een inschakelingsvergoeding.

Werknemers met minder dan 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben wel recht op de crisispremie, maar de crisispremie is dan volledig ten laste van de RVA (zie verder hieronder).

2.3. Mogelijkheid tot beperking van het recht op een tweede crisispremie

De wet houdende diverse bepalingen maakt het mogelijk bij koninklijk besluit te bepalen in welke omstandigheden de werkmán die op het tijdstip van de kennisgeving van het ontslag minder dan 6 maanden anciënniteit heeft, en reeds eerder een crisispremie ontvangen heeft, niet opnieuw gerechtigd is op de premie.

In de huidige stand van de wetgeving is er nog geen dergelijk koninklijk besluit. De tekst op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg laat vermoeden dat het er wel zal komen (<http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=29394>).

2.4. Gevallen waarin de crisispremie volledig ten laste is van de RVA

Op het beginsel van de verdeling van de financiële last van de crisispremie tussen de werkgever (1/3) en de RVA (2/3) bestaan een aantal uitzonderingen. De wet houdende diverse bepalingen heeft die gevallen waarin de premie volledig ten laste is van de RVA, retroactief uitgebreid. Werkgevers die een deel van de crisispremie hebben betaald, terwijl de crisispremie volgens de gewijzigde regeling volledig ten laste is van de RVA, kunnen wat ten onrechte werd betaald terugvorderen van de RVA.

Volledig nieuw is dat de crisispremie volledig ten laste van de RVA is indien:

- de werkmán op het tijdstip van de kennisgeving van het ontslag minder dan 6 maanden anciënniteit heeft;
- de werkmán op het tijdstip van de mededeling door de werkgever van de intentie tot collectief ontslag minder dan 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever in herstructurering heeft en het ontslag gebeurt in het kader van een herstructurering waarbij de werkmán zich kan inschrijven in de tewerkstellingscel.

Daarenboven werden de gevallen waarin de crisispremie volledig ten laste is van de RVA omdat de werkgever ten aanzien van de werkmán collectieve arbeidsduurvermindering, crisistijds krediet of economische werkloosheid heeft toegepast, uitgebreid door het in aanmerking nemen van een andere referentieperiode. Zo vangt de referentieperiode aan op 1 oktober 2009 wanneer de kennisgeving van het ontslag valt in het eerste trimester van 2010, terwijl voorheen alleen de crisismaatregelen of de economische werkloosheid in 2010 werden in aanmerking genomen. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de gewijzigde referentieperiodes.

Kennisgeving van ontslag in de periode van	Referentieperiode waarin de werkgever heeft toegepast
1 januari 2010 tot 31 maart 2010	1 oktober 2009 tot de dag voor de kennisgeving van het ontslag
1 april 2010 tot 30 juni 2010	1 januari 2010 tot de dag voor de kennisgeving van het ontslag

Nu de geldingsduur van de crisispremie is verlengd tot minstens 30 september 2010, lijkt een verdere aanpassing noodzakelijk voor de hypothese dat de kennisgeving van het ontslag valt in de periode van 1 juli 2010 tot 30 september 2010.

De mogelijkheid voor ondernemingen in moeilijkheden met minder dan 10 werknemers van de Commissie Ondernemingsplannen een afwijking te krijgen op de verplichting om de crisispremie te betalen, blijft ongewijzigd bestaan (zie daarover *SoCompact* nr. 7-2010).

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 09-10, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
